



ISSN 2541-2922 (Online)
ISSN 2527-8436 (Print)

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS GURU KELAS SEKOLAH DASAR NEGERI SE- KECAMATAN PASIR SAKTI LAMPUNG TIMUR

Sugiono

Magister Manajemen Pendidikan UM Metro

Email : sugiono@gmail.com

Abstract

Teacher Perceptions about the leadership of the principal Organizational Culture and low work-less support in anggab an important factor that is thought to affect the creativity of teachers. This research aims to know the influence of teachers ' perceptions of leadership between the principal and the culture of the Organization work well in partial or simultaneously against the creativity of teachers employees. The population is all primary school teachers sekecamatan Pasirsakti Land totalling 136 teachers spread into 10 schools. While the number of sampelnya taking 25% of the population and obtained a sample of 34 teachers. Test data techniques include test validity and reliability data, descriptions, test normalitasdan of its homogeneity, extended linear correlation and regression analysis of simple and double, to test the hypothesis of the study. Based on the analysis and research findings can be summed up: 1) There may influence the perception among teachers about the leadership of the principal against the creativity of teachers with a coefficient of correlation regression equation $0.739 = \hat{Y} 17.8920, 747X1$.

Keywords: *Perception of Organizational Climate, teacher, teacher's Creativity*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari

generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Terdapat beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus mengenai pendidikan berdasarkan data Depdiknas berdasarkan data Laporan Indeks Pembangunan Manusia 2015 yang dikeluarkan Badan PBB Urusan Program Pembangunan (UNDP) baru-baru ini menyatakan Indonesia sebagai negara berkembang memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM)



menempati peringkat ke 110 dari 187 negara, dengan nilai indeks 0,684. Jika dihitung dari sejak tahun 1980 hingga 2014, berarti IPM Indonesia mengalami kenaikan 44,3 persen.

Kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa sangat tergantung pada mutu SDM yang dimiliki. Wajarlah jika peningkatan mutu SDM menjadi perhatian serius dari setiap negara termasuk Indonesia. Mutu SDM tentu tidak terlepas dari mutu pendidikan. Peningkatan kualitas SDM harus melalui peningkatan kualitas pendidikan, prioritas pada SDM berarti memprioritaskan pendidikan. Bagaimana pentingnya pendidikan ini telah disampaikan oleh banyak kalangan dan ahli. Tidak mengherankan jika Negara berkembang seperti Thailand, Malaysia, dan Korea cepat bangkit dari krisis karena ditopang jiwa kemandirian yang kokoh dan terarah lewat pendidikan. Jepang juga memprioritaskan pendidikan sesaat setelah kalah pada perang dunia kedua. Jadi jelas bahwa pendidikan merupakan faktor penting yang harus menjadi prioritas utama perhatian pemerintah dan seluruh masyarakat. Mutu pendidikan akan mempengaruhi martabat dan kesejahteraan bangsa.

Mengingat pentingnya pendidikan maka pemerintah dan berbagai pihak telah dan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara. Upaya itu antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, workshop, peningkatan anggaran pendidikan, peningkatan kesejahteraan guru, penerapan manajemen berbasis sekolah dan menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan bidang pendidikan. Melalui berbagai upaya ini diharapkan mutu pendidikan akan meningkat. Namun kenyataannya hingga saat ini kualitas pendidikan dan SDM bangsa Indonesia masih belum menggembirakan. Masalah peningkatan mutu pendidikan masih menjadi perhatian yang belum terpecahkan.

Berdasarkan latar belakang di atas tampak bahwa mutu pendidikan masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya mutu proses pembelajaran dikelas. Rendahnya mutu pembelajaran ini dapat disebabkan antara lain oleh rendahnya kreativitas guru. terkait dengan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana iklim organisasi yang berlaku disekolah tersebut.

1. Rumusan Masalah

Permasalahan tersebut dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Berapa besar pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti?
- 2) Berapa besar pengaruh Iklim organisasi disekolah terhadap kreativitas guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti?
- 3) Berapa besar pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kreativitas guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk Mengetahui berapa besar pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti.
- 2) Mengetahui Berapa besar pengaruh Iklim organisasi disekolah terhadap kreativitas

guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti.

- 3) Mengetahui Berapa besar pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kreativitas guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti.

3. Tinjauan Pustaka

A. Kreativitas Guru

Menurut pendapat Musbikin (2006: 6). Sebenarnya, ada banyak pengertian kreativitas, misalnya ada yang mengartikan kreativitas sebagai upaya melakukan aktivitas baru dan mengagumkan. Di lain pihak, ada yang menganggap bahwa kreativitas adalah menciptakan inovasi baru.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “Kreatif” diartikan memiliki daya cipta atau memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu dan “Kreativitas” diartikan kemampuan untuk mencipta atau daya cipta (Depdiknas, 2005: 599). Dalam bahasa Inggris “*creativity*” berarti daya cipta. (John M. Echols, 1996: 154). Jadi kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta atau daya cipta.



Kreativitas atau daya cipta adalah kemampuan manusia untuk menghasilkan sesuatu yang berbeda, yakni 1) sensitivitas atau kepekaan terhadap masalah, yaitu kemampuan melihat segala sesuatu, memperhatikan masalah atau bidang kebutuhan dan menyadari keadaan, yang menjanjikan serta kemampuan mengadakan pengamatan secara rinci 2) kelancaran, yaitu kemampuan menghasilkan banyak gagasan dan siap menerima perubahan-perubahan serta kegagalan, 3) originalitas dan kebaruan, yaitu kemampuan mencetuskan gagasan atau pemikiran sendiri yang berbeda maupun modifikasi dari yang sudah ada, 4) keluwesan, yaitu kemampuan menggunakan berbagai kemungkinan pendekatan dan mudah menyesuaikan terhadap kemungkinan perubahan, 5) penyusunan dan pengembangan, yaitu melakukan hal-hal secara detail dan mengurai lebih rinci serta menggabungkan atau membentuk suatu perwujudan menyeluruh, 6) pendefinisian ulang, yaitu merumuskan batasan-batasan dengan melihat kembali cara yang tidak lazim (Guilford dalam Tjetjep Rohindi, 1994: 124).

Menurut pendapat Munandar (2002: 25) mengartikan kreativitas

sebagai kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang pada hakekatnya membedakan manusia dari mesin dan binatang. Lebih lanjut Munandar mengutip pendapat Stein, bahwa kreativitas harus mempunyai makna sosial artinya bermanfaat bagi dan dapat dinikmati oleh masyarakat.

Senada dengan pendapat di atas menurut Campbell (dalam Depdiknas, 2003: 34) dijelaskan, kreativitas adalah kegiatan yang mendatangkan hasil yang bersifat: 1) pembaruan seperti inovasi, belum ada sebelumnya, penyegaran aneh dan menarik, 2) berguna (*useful*), yaitu lebih berguna, lebih mudah, praktis, memecahkan masalah, memperlancar, mengurangi hambatan dan mendatangkan hasil lebih banyak, 3) dapat dimengerti (*understandable*) yaitu dari hasil tersebut dapat dimengerti dan dapat dibuat atau diulang sama dalam waktu lain. Jadi sesuatu yang terjadi karena kebetulan dan tidak dimengerti serta tidak dapat diulang, bukan merupakan kreativitas.

Orang yang kreatif adalah individu yang menggunakan daya imajinasinya untuk memecahkan persoalan sehari-hari Munandar (2002: 70). Kreativitas telah menggerakkan

manusia sejak dia mungkin mengadakan pemecahan masalah dengan kecerdasan. Semula kreativitas ini berkristalisasi menjadi adat istiadat dan tradisi tapi kemudian setiap kali akan terjadi perombakan struktur-struktur baku oleh kreativitas manusia pula. Bila dengan pemecahan itu terjadi restrukturasi, yaitu hal-hal yang telah membaku dapat didobrak dan diatasi dapat dikatakan terjadi penyelesaian kreatif. Kreativitas pada dasarnya adalah kemampuan mengadakan restrukturisasi. Kreativitas lebih sesuai dikatakan sebagai kepekaan baru terhadap masalah.

Beberapa definisi tentang kreativitas, pada intinya ada persamaan yaitu menjelaskan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru atau berbeda, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya (Dedi Supriadi, 1994: 7).

Orang yang kreatif ialah individu yang menggunakan daya imajinasinya untuk memecahkan persoalan sehari-hari Utami (2002: 72).

Kreativitas tidak hanya tercermin dari produk atau ciptaan baru, akan tetapi juga dalam sikap atau gaya hidup. Dalam ilmu pengetahuan, kreativitas memegang peranan khususnya pada saat penting terjadinya penemuan dalam ilmu.

Keberanian kreatif yaitu keberanian untuk menemukan tatanan atau bentuk-bentuk baru, lambang-lambang baru, serta polapola baru bagi suatu masyarakat (termasuk siswa). Utami (2002: 69) mengutip pendapat Arasteh mengenai kreativitas : *"Creativity is a vision and actualization of that vision. This vision is a unit; it is complete and pregnant. Just as night gives birth to day, the seed to a plant, an ovum to a child; so too a creative vision gives birth indefinitely and its actualization produces scientific, artistic or religious form"*. Adanya *creative vision* inilah yang menimbulkan kegembiraan dan kebahagiaan pada seseorang dalam berkreasi. Kepuasan ini menumbuhkan motivasi tersendiri.

Kepuasan dalam berkreasi ini memungkinkan banyaknya penemuan baru diberbagai bidang. Kriteria tentang kreativitas menurut Amabile 1983 (dalam Dedi (1994: 12-14) menyangkut tiga dimensi yaitu proses, *person* dan produk kreatif. Proses kreatif identik dengan berfikir Janusian, yaitu berfikir divergen yang berusaha melihat sesuatu dari berbagai dimensi secara beragam bahkan bertentangan dan menjadi pemikiran



baru. Namun kriteria ini jarang dipakai karena kurang menyentuh persoalan inti yaitu produk kreatif.

Individu kreatif harus memenuhi kondisi antara lain memiliki peluang, dalam arti bebas dari kecemasan dan kekhawatiran yang memungkinkan suatu *reorientasi kreatif*, dan mengatasi suatu “*wishful seeing*” atau “*selective in attention*”. Kreativitas hanya dapat tampil dalam peluang kebebasan yang bertanggung jawab, ditunjang keberanian untuk merubah struktur baku.

Menurut pendapat Silvano Arieti (dalam Munandar, 2002: 1) menyampaikan bahwa dalam kebudayaan-kebudayaan tertentu kreativitas lebih dihargai, kebudayaan seperti itu dinamakan kebudayaan *creativogenic*. Faktor bakat, disiplin pribadi dan lingkungan (alam dan fisik, sosial dan budaya) secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap berkembangnya kreativitas.

Dalam penelitian yang dilakukan para psikolog Harold R. McAlindon (dalam Timpe, 1992:59) disimpulkan bahwa setiap orang dilahirkan kreatif, tetapi daya kreatif ini agak menghilang dalam proses

pendewasaan. Untuk menjaga agar kreativitas alami ini tetap hidup dan produktif harus diciptakan kondisi yang memungkinkan mereka bisa bebas berkembang, hal ini bisa dimulai dari seorang manajer (termasuk kepala sekolah). Untuk dapat efektif, kreativitas perlu ditopang oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan manajerial serta keterampilan pribadi (Michael K. Badhawry dalam Timpe, 1992: 210).

Senada dengan pandangan Michael dan Dedi (1994: 67) menyebutkan bahwa kreativitas seseorang muncul bukan hanya karena dorongan intrinsiknya, melainkan perlu iklim lingkungan yang memungkinkannya merasa aman untuk berkarya, berimajinasi dan mengambil prakarsa sehingga ada keberanian mengambil resiko. Pada bagian lain Dedi Supriadi menuliskan adanya studi historis dalam kreativitas menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi dinamika kreativitas masyarakat.

Kreativitas terkait erat dengan inovasi, melalui kreativitas akan dihasilkan sesuatu yang baru (inovatif). Meskipun tidak selalu kreativitas menghasilkan karya inovatif. Rohidi

(1994: 126) menyatakan bahwa dalam pengertian kreativitas tercakup adanya rasa percaya diri dan sikap serta perilaku inovatif. Inovasi merupakan bagian penting dari sebuah kreativitas, sehingga gambaran tentang inovasi juga akan banyak memberi gambaran kreativitas.

Stanley Baran dan Peter Zandan (dalam Timpe, 1992: 404-405) mengungkapkan adanya pengaruh yang kuat dari lingkungan organisasi dan pola manajerial dalam mendorong inovasi, seperti tampak dalam tabel berikut. Meskipun belum menunjukkan secara menyeluruh tentang faktor yang mempengaruhi kreativitas namun setidaknya memberikan gambaran, karena bagian utama dari kreativitas adalah inovasi (kebaruan).

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian istilah *persepsi* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996: 759) adalah 1) tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; serapan, 2) proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya. Sementara itu menurut Robbins (2001: 425) yang dimaksud dengan persepsi adalah: “Pandangan atau tanggapan seseorang terhadap sesuatu. Persepsi sebagai suatu proses yang menyebabkan seseorang dapat mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari lingkungannya. Persepsi adalah proses yang menggambarkan dan

menggabungkan data-data indera untuk dikembangkan sedemikian rupa, sehingga dapat menyadari sekeliling, termasuk sadar akan dirinya sendiri”.

Pengertian persepsi tersebut dapat dipahami sebagai masuknya informasi dari luar melalui panca indera ke otak, sehingga individu sadar dan kemudian mempunyai rangsangan terhadap sesuatu berdasarkan informasi itu. Hal ini berarti bahwa persepsi pada dasarnya menyangkut proses informasi pada diri seseorang dalam hubungannya dengan perilaku orang lain atau suatu kegiatan lain. Baik-buruknya persepsi tergantung bagaimana seseorang tersebut memandang, karena pada dasarnya persepsi timbul karena adanya interaksi dengan obyek secara langsung maupun tidak langsung. Persepsi juga dapat dipengaruhi oleh tingkat intelektualitas seseorang, karena dengan kemampuan yang dimilikinya yang bersangkutan akan mencari sumber-sumber lain yang akan menjadi literasi persepsinya tentang obyek tersebut.

Blanchard dan Hersey (1986: 99) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap saat seseorang berusaha mempengaruhi orang lain, maka orang tersebut bisa dikatakan sebagai pemimpin dan orang yang dipengaruhi adalah pengikut. Di sini tidak dimasalahkan apakah orang itu atasan, teman atau bahkan bawahan.

Rivai (2003: 3) menjelaskan lebih lanjut bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan



mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan kelompok. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu sebagai ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Gibson (1990: 263) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi antar perseorangan (*interpersonal*), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan mencakup unsur pengaruh, komunikasi dan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika tercapainya satu atau beberapa tujuan. Sehingga orang akan memandang pemimpin yang efektif dilihat dari segi kepuasan mereka yang diperoleh dalam bekerja.

Ada banyak tipe dan gaya kepemimpinan, namun tidak ada satupun yang dianggap paling tepat atau paling baik dalam setiap tempat dan kondisi. Berdasarkan pengertian bahwa

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tingkah laku, ini mengindikasikan serangkaian tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang pemimpin, yaitu a) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas b) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, c) dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain, d) seorang pemimpin adalah seorang besar yang dikagumi oleh bawahan (Wahjosumidjo 2003: 40).

Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran besar dalam mempengaruhi setiap kegiatan, tindakan, sikap dan kebiasaan warga sekolah. Pengaruh itu semakin kuat jika kepemimpinan efektif. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif akan membawa dampak positif bagi lingkungan organisasi serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif akan membawa dampak negatif. Atmodiwirio dan Totosiswanto (1991:73) menuliskan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian *National Association of Secondary School Principals* merupakan gabungan antara sifat pribadi dan gaya kepemimpinannya, yaitu: 1) memberikan keteladanan, 2) berkepentingan dengan situasi dan

tujuan, 3) bekerja dengan landasan kemanusiaan, 4) memahami masyarakat sekitar, 5) cerdas, sikap mental baik dan stamina fisik prima, 6) berkepentingan dengan staf dan sekolah, 7) melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, 8) mempertahankan stabilitas, 9) mampu mengatasi stres, 10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, 11) mentolerir adanya kesalahan, 12) tidak menciptakan konflik pribadi, 13) memimpin melalui pendekatan yang positif, 14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, 15) mudah dihubungi oleh orang.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan seluruh warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan yang efektif dalam mengembangkan kreativitas guru seperti hasil penelitian NASSP, dapat dilihat dari indikator berikut: a) Memberikan contoh atau keteladanan, b. Berke-pentingan dengan situasi dan tujuan, c) Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, d) Memahami

masyarakat sekitar, e) Cerdas, sikap mental baik dan stamina fisik prima, f) Berkepentingan dengan staf dan sekolah, g) Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, h) Mempertahankan stabilitas, i) Mampu mengatasi stres, j) Menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, k) Mentolerir adanya kesalahan, l) Tidak menciptakan konflik pribadi, m) Memimpin melalui pendekatan yang positif, n) Tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, o) Mudah dihubungi oleh orang.

Berdasarkan teori dan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan atau tanggapan baik positif atau negatif dalam menginterpretasikan atau memberi arti penampilan, aktivitas dan kreativitas kepala sekolah sebagai pemimpin, dalam memimpin organisasi sekolah sesuai tugas pokok dan fungsinya meliputi (1) kepribadian sifat-sifat pemimpin/kepala sekolah, (2) pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, (3) visi dan misi sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi, dalam rangka mewujudkan hubungan



manusiawi yang harmonis, membina dan mengembangkan antar personal, mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, untuk tercapainya tujuan organisasi dengan baik, efektif dan efisien.

C. Iklim Organisasi

Iklim organisasi di sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kinerja dan perilaku pegawai di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai. Secara definisi Iklim organisasi memiliki banyak definisi.

Definisi iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (2001: 25) adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi didalam lingkungan dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi sebagai sistem yang dinamis dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi iklim organisasi merupakan konsep sistem yang

mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi.

Lingkungan fisik menunjukkan pada sarana fisik dan alat-alat yang digunakan meliputi: (1) lingkungan belajar siswa, (2) keadaan guru, (3) keadaan ruang perpustakaan, (4) kebersihan lingkungan (5) keadaan lingkungan sekolah, ketersediaan tempat istirahat siswa (6) ketersediaan ruang belajar. Lingkungan sosial adalah suasana kerja antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru dan interaksi antar sekolah dengan masyarakat berupa: (1) hubungan kepala sekolah dengan guru, (2) perlakuan kepala sekolah terhadap guru, (3) penghargaan kepala sekolah dengan guru, (4) kerjasama antara guru dengan guru, (5) kerjasama antara guru dengan orang tua siswa, (6) kerjasama antara komite sekolah dengan personel, dan (7) kerjasama antara masyarakat dengan personel sekolah.

Iklim organisasi yang menyenangkan dibutuhkan oleh semua organisasi termasuk organisasi sekolah agar anggota organisasi merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Perkembangan kreativitas dalam organisasi termasuk kreativitas guru dipengaruhi banyak faktor, salah satu

diantaranya adalah iklim organisasi (Stanley Baran dalam Timpe 1992: 404). Iklim organisasi yang kondusif tentu akan merangsang berkembangnya kreativitas guru.

Menurut pendapat Davis (1996: 78) mengemukakan, ada beberapa unsur yang turut membentuk iklim menyenangkan, yaitu 1) kadar kepercayaan, 2) komunikasi ke atas dan ke bawah, 3) perasaan melakukan pekerjaan yang berguna atau bermanfaat, 4) tanggung jawab, 5) imbalan yang adil, 6) tekanan pekerjaan yang wajar, 7) kesempatan, 8) pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, 9) keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.

Menurut Walton dalam Kossen (1986: 4) faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam menciptakan iklim kerja yang bermutu adalah:

1. Kompensasi yang memadai dan wajar.
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan.
4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut.
5. Rasa ikut memiliki.
6. Hak dan pegawai.
7. Ruang kehidupan kerja.

8. Relefans sosial dan kehidupan kerja.

Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif Berry (dalam Timpe, 1999: 45) menyarankan beberapa cara sebagai berikut:

1. Setiap individu harus tahu di mana posisi kedudukannya.
2. Saling pengertian antar pemimpin dan bawahan.
3. Pegawai harus diberi semangat untuk menyuarakan pendapat dan mengajukan gagasan dan usaha kepada pimpinan.
4. Pemberian tugas kepada anggotanya bersifat merasa tertantang.
5. Pegawai harus diberi kesempatan untuk maju.
6. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab.

Tjetjep Rohindi Rohidi (1994:129) berpendapat bahwa pandangan yang mengabaikan asal usul pedoman dan lebih fokus pada bagaimana dapat mengatasi tantangan zaman dan persoalan secara efektif dan efisien, lebih member keleluasaan bagi berkembangnya kreativitas. Lingkungan yang menunjang berkembangnya kreativitas perlu diusahakan dalam proses pendidikan.

Bakat kreatif guru akan berkembang jika ada dukungan dari lingkungan, sebaliknya bakat guru akan terhambat jika iklim sekolah tidak menunjang. Suasana yang diharapkan



dapat mendorong kreativitas dasarankan oleh Gary K. Himes (dalam Timpe, 1992: 113) antara lain:

1. Hubungan yang baik antara atasan-bawahan. diupayakan membangun suasana yang mendorong perubahan dan gagasan baru. Pendekatan individu dan pengakuan atas gagasannya serta penghargaan khusus perlu diberikan bila telah berhak didapatkan.
2. Keterbukaan komunikasi. Berikan arus informasi dan akses data secara jelas dan bebas.
3. Dukungan serta kerja sama yang aktif. Ciptakan prosedur yang pasti, adil dan konsisten dari tiap gagasan, masukan atau saran dari anggota.
4. Perhatian dan penghargaan kepada pegawai yang sangat kreatif. Jika memungkinkan pisahkan sebagian orang kreatif dari tekanan pekerjaan harian, berikan dukungan dan kebutuhannya. Berikan kesempatan belajar, bekerja dan menyampaikan gagasan sesuai keinginan mereka.
5. Ada kebebasan berpendapat serta menghindari kritik-kritik premature. Hindarkan ketidak sabaran dan sifat pesimis serta putus asa. Lindungi orang kreatif dari tekanan.
6. Adanya waktu untuk berpikir. Berikan waktu luang untuk berpikir, hilangkan kendala dan keterlibatan terus menerus dalam setiap masalah.
7. Gaya manajemen kendali longgar. Berikan otonomi dan kebebasan dalam kegiatan kerja, tetap ada kendali pimpinan namun keterlibatan dan peran mereka lebih diutamakan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dimensi dari iklim organisasi sekolah meliputi 1) Hubungan pegawai, 2) Pertumbuhan dan perkembangan, 3) Perubahan dan perbaikan sistem, 4) Lingkungan fisik.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Korelasional. Populasinya adalah semua guru SD Negeri sekecamatan Pasirsakti yang berjumlah 136 orang guru yang tersebar ke dalam 10 sekolah. Sedangkan jumlah sampelnya mengambil 25% dari populasi dan diperoleh sampel 34 guru. Analisis data menggunakan bantuan *SPSS versi 21*. Teknik pengujian data meliputi uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data, Uji normalitas dan homogenitas, dilanjutkan analisis korelasi dan regresi linier sederhana dan berganda, untuk menguji hipotesis penelitian.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengujian data meliputi uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data, Uji normalitas dan homogenitas, dilanjutkan analisis korelasi dan regresi linier sederhana dan berganda, untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan analisis dan temuan penelitian dapat disimpulkan: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,739 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,892 + 0,747X_1$. Semakin baik sikap persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berupa kepribadian sifat-sifat pemimpin/kepala sekolah, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, dan kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi maka semakin baik kreatifitas guru. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,696 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 10,760 + 0,830X_2$. Jika guru mampu menciptakan iklim organisasi berupa kondisi atau keadaan baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam sekolah yang dapat mempengaruhi

sikap dan moral kerja warga sekolah, maka semakin baik kreatifitas guru, dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,773 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,273 + 0,501 X_1 + 0,395X_2$. Semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan semakin kondusif iklim organisasi yang ada maka akan semakin tinggi pula kreatifitas gurunya berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang relatif berbeda dengan yang telah ada.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada masing-masing variabel dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,739 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17,892 + 0,747X_1$. Semakin baik sikap



persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berupa kepribadian sifat-sifat pemimpin/kepala sekolah, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, dan kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi maka semakin baik kreatifitas guru.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,696 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 10,760 + 0,830X_2$. Jika guru mampu menciptakan iklim organisasi berupa kondisi atau keadaan baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam sekolah yang dapat mempengaruhi sikap dan moral kerja warga sekolah, maka semakin baik kreatifitas guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kreatifitas guru dengan koefisien korelasi 0,773 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,273 + 0,501 X_1 + 0,395X_2$. Semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan

semakin kondusif iklim organisasi yang ada maka akan semakin tinggi pula kreatifitas gurunya berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang relatif berbeda dengan yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio dan Totosiswanto, Soeranto. (1991). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
- Blanchard, Kenneth H. and Hersey, Paul. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Jakarta : Depdiknas.
- Gibson, James L. (1990). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku-Struktur-Proses*.
- Musbikin, Imam. (2006). *Mendidik Anak Kreatif Ala Eistein*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior. Perilaku Organisasi*. Jakarta: JakPress.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.